



ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานแก้ไขปัญหาและรักษาความมั่นคงในพื้นที่ จังหวัดชายแดนใต้ของกำลังพล กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย Job Involvement in the Problem Solving and Security Operations in the Southern Border Provinces of the Fourth Royal Thai Army Personnel

ชมพูนุช ศรีพงษ์* สันติ อารักษ์คุณากร ปิยะดา มณีนิล และสัสดี กำแพงดี
Chompunuch Sriphong*, Sunti Arakkunakorn, Piyada Maneenin
and Sasadee Kamphaengdee

ภาควิชาบริหารธุรกิจและเศรษฐศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
133 ถนนเทศบาล 3 ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา 95000

Department of Business Management and Economics, Faculty of Management Sciences,
133 Tessa 3 Road, Sateng Subdistrict, Muang District, Yala Province, 95000

บทคัดย่อ

ความทุ่มเทในงานของผู้ปฏิบัติงานนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล งานวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานแก้ไขปัญหาและรักษาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ของกำลังพล กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย 2) ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของกำลังพลจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานดังกล่าว โดยผสมวิธีวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลจากกำลังพลระดับต่าง ๆ ด้วยเครื่องมือดังต่อไปนี้ แบบสอบถาม การสนทนากลุ่ม และการสัมภาษณ์ จำนวน 479 นาย 47 นาย และ 6 นาย ตามลำดับ จากการรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ พบว่า กำลังพลมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานระดับมาก กำลังพลที่มีสถานะทางทหารต่างกันมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การเสริมพลังอำนาจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับโอกาสจากองค์การ ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้า และด้านผลตอบแทน มีอิทธิพลทางบวกต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้จากการสนทนากลุ่มและการสัมภาษณ์ยังพบปัจจัยอื่นที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อุณหภูมิการทำงานในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์การ และคุณภาพชีวิต

* Corresponding Author. E-mail: chompunuch2@hotmail.com



ในการทำงาน ดังนั้นการเสริมสร้างความทุ่มเทในการปฏิบัติงานแก้ไขปัญหาและรักษาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ของกำลังพล ผู้บังคับบัญชาควรเน้นปัจจัยดังกล่าวข้างต้น

คำสำคัญ : ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน กำลังพล กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย

Abstract

Job involvement of personnel leads to efficient and effective achievement of organizational goal. This present work aims to 1) study the level of job involvement in the problem solving and security operations of the fourth royal Thai army in the southern border provinces 2) compare the level of job involvement based on demographic factors 3) investigate factors that influence job involvement. To gather data, a mixed method was used which includes a questionnaire, focus group discussion, and in-depth interviews involving military personnel from all levels numbering 419, 47, and 6 respectively. Data was quantitatively and qualitatively analyzed and the collective results showed that personnel job involvement is at a high level. Differences in military status showed statistically significant differences in job involvement. A component of work empowerment, i.e. perceived access to opportunity, and four aspects of job satisfaction namely the work itself, coworkers, advancement and compensation have positive influence on personnel job involvement. In addition, the focus group discussions and interviews also showed more factors, i.e. military ideology for their work, organizational commitment and quality of work life that positively influence job involvement. It is thus recommended that to enhance job involvement, the commanders should emphasize the above mentioned factors.

Keywords: Job involvement, Military personnel, The fourth royal Thai army area

บทนำ

จากสถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ ตั้งแต่เกิดเหตุการณ์ปล้นปืนที่กองพันพัฒนาที่ 4 หมู่บ้านปีเหล็ง ตำบลมะรือโบออก อำเภอเจาะไอร้อง จังหวัดนราธิวาส ในวันที่ 4 เดือนมกราคม พ.ศ. 2547 ทำให้กองทัพบกขออนุมัติรัฐมนตรีกลาโหมเสนอรัฐบาลจัดตั้งหน่วยทหารแก่กองทัพภาคที่ 4 ให้เป็นกำลังทหารหลักเพื่อปฏิบัติหน้าที่แก้ไขปัญหาและรักษาความสงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ เมื่อได้รับการอนุมัติ กองทัพบกจึงจัดตั้งหน่วยทหารซึ่งมีนามหน่วยปัจจุบันคือ กองพลทหารราบที่ 15 โดยให้น้อมนำยุทธศาสตร์พระราชทานของพระบาทสมเด็จพระ



พระเจ้าอยู่หัว คือ เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา และเศรษฐกิจพอเพียง เป็นแนวทางการดำเนินงาน หนึ่งในห้วงปี พ.ศ. 2550-2554 สถานการณ์ในพื้นที่ยังคงยึดถือและทวีความรุนแรง กองทัพบก จึงจัดตั้งหน่วยขึ้นตรงเพิ่มเติมให้กับกองพลทหารราบที่ 15 และให้เคลื่อนย้ายหน่วยต่าง ๆ เข้าที่ตั้ง ปกติถาวรและชั่วคราวแห่งใหม่ครอบคลุมพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ คือ ปัตตานี ยะลา นราธิวาส และสงขลา เพื่อให้มีความพร้อมรบทั้งทางด้านยุทธโธปกรณ์และด้านกำลังพล (กองพลทหารราบที่ 15, 2556)

กำลังพล คือ หัวใจหลักในการรบเพื่อให้ได้มาซึ่งชัยชนะ อันมีความสำคัญยิ่งต่อประเทศชาติ กองทัพ และทหารทุกคน (ศ.ศิลาแลง, 2554) กล่าวได้ว่าประสิทธิภาพของหน่วยทหารขึ้นอยู่กับความสามารถของกำลังพลซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญเหนือกว่าอาวุธยุทธโธปกรณ์ใด ๆ อีกทั้งประสิทธิภาพของหน่วยทหารยังเป็นมาตรฐานในการตัดสินคุณภาพและอำนาจกำลังรบของกองทัพ (กรมยุทธศึกษาทหารบก, 2554) ดังนั้นกำลังพลของกองทัพทุกหน่วยล้วนเป็นทรัพยากรมนุษย์ซึ่งมีความสำคัญและมีค่ามากกว่าทรัพยากรอื่นใดในการขับเคลื่อนภารกิจและบ่งชี้ถึงความสำเร็จขององค์การ (พิชิต เทพวรรณ, 2554) ในการบริหารองค์การจึงจำเป็นต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีศักยภาพ และมีความตั้งใจปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในลักษณะที่มีความทุ่มเทในงาน ย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าเป็นส่วนสำคัญขององค์การ เกิดความภาคภูมิใจในผลงาน และเต็มใจที่จะร่วมงานกับองค์การ (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, 2551) กล่าวได้ว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีความทุ่มเทในงานจะมีความแน่วแน่และตั้งใจปฏิบัติงานจนสำเร็จ ให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าในงาน ทำให้เป้าหมายของบุคคลเป็นไปในทิศทางเดียวกับเป้าหมายขององค์การ (Esfahani et al., 2013) นอกจากนี้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความทุ่มเทในงานจะมีพฤติกรรมการทำงานที่ดี (Paterson & O'Driscoll, 2008) มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ (Chughtai, 2008) มีอัตราการขาดงานและความตั้งใจจะลาออกจากงานลดน้อยลง (Biswas, 2010) นำไปสู่การลดต้นทุนในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Bakker & Demerouti, 2008) และที่สำคัญทำให้ภารกิจขององค์การบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Liao & Lee, 2009)

จากความสำคัญของแนวคิดเกี่ยวกับความทุ่มเทในงานของผู้ปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้น ประกอบกับการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคงและยั่งยืนตามยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมในสังคมตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 มุ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาเจ้าหน้าที่ภาครัฐให้มีคุณภาพสูง มีคุณธรรม จริยธรรม มีความตั้งใจและมีความรับผิดชอบในภารกิจหน้าที่ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554) ดังนั้นการศึกษาความทุ่มเทในการปฏิบัติงานแก้ไขปัญหาและรักษาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ ของกำลังพล กองทัพบกที่ 4 กองทัพบกไทย รวมทั้งศึกษาปัจจัยที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อความทุ่มเทดังกล่าว จึงนับว่ามีความสำคัญและเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สามารถนำมาประกอบการกำหนดนโยบายและแนวทางการบริหารทรัพยากร



มนุษย์ของกองทัพภาคที่ 4 ให้ถึงพร้อมด้วยกำลังพลที่ทุ่มเทปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ คุ่มค่างบประมาณการจัดตั้งหน่วยทหารในพื้นที่ และมีประสิทธิผลบรรลุภารกิจสำคัญระดับชาติ คือการแก้ไขปัญหาและรักษาความมั่นคงในจังหวัดชายแดนใต้ เพื่อ นำความสงบสุขกลับคืนมาสู่พี่น้องประชาชนในพื้นที่ดังกล่าวของประเทศไทย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความทุ่มเทในการปฏิบัติงานแก้ไขปัญหาและรักษาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ ของกำลังพลกองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย
2. เพื่อเปรียบเทียบความทุ่มเทในการปฏิบัติงานแก้ไขปัญหาและรักษาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ของกำลังพลกองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย ซึ่งมีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานแก้ไขปัญหาและรักษาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ของกำลังพลกองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

แบบแผนของการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้กระบวนการพหุวิธีวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ แบบแผนสามเส้ารูปแบบลู่อื่น (Triangulation design: convergence model) โดยเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพไปพร้อม ๆ กัน แล้วนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวมาเปรียบเทียบ สรุปความสอดคล้องหรือความแตกต่างของข้อมูลเพื่อยืนยันความถูกต้องและเติมเต็มข้อมูลให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ

การวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากร คือ กำลังพลกองพลทหารราบที่ 15 จำนวน 10,281 นาย (กองพลทหารราบที่ 15, 2556) กำหนดขนาดตัวอย่างคำนวณจากสูตรของ Yamane (1973) ได้ตัวอย่างจำนวน 385 นาย แต่เพื่อให้ได้แบบสอบถามกลับคืนครบตามจำนวนที่ต้องการ จึงคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับจำนวนตัวอย่างที่ต้องการ/สัดส่วนผู้ตอบแบบสอบถามกลับคืน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2551) ทั้งนี้ประมาณการได้รับแบบสอบถามคืนร้อยละ 80 ดังนั้นจำนวนตัวอย่างคือ 482 ตัวอย่าง แต่เพื่อให้การส่งแบบสอบถามครอบคลุมกำลังพลทั้ง 4 ส่วนงานของกองพลทหารราบที่ 15 และในแต่ละส่วนงานสุ่มตัวอย่างกำลังพลทั้ง 3 สถานะทางทหาร ได้แก่ นายทหารสัญญาบัตร นายทหารประทวน และพลทหารกองประจำการ ในจำนวนที่ลงตัวและเท่ากัน จึงสุ่มตัวอย่างทั้งหมด 495 ตัวอย่าง



การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 สุ่มแบบชั้นภูมิอย่างมีสัดส่วน โดยใช้เกณฑ์การแบ่งส่วนงานตามโครงสร้างองค์การเป็นเกณฑ์การแบ่งชั้นภูมิ เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างครอบคลุมทั้ง 4 ส่วนงานตามสัดส่วนของกำลังพลในแต่ละส่วนงาน ประกอบด้วย ส่วนงานบังคับบัญชาและกองร้อยส่วนฐาน 45 นาย ส่วนงานกำลังรบ 270 นาย ส่วนงานสนับสนุนกำลังรบ 90 นาย และส่วนงานสนับสนุนการช่วยรบ 90 นาย ขั้นที่ 2 สุ่มแบบชั้นภูมิอย่างไม่มีสัดส่วนโดยใช้สถานะทางทหารเป็นเกณฑ์การแบ่งชั้นภูมิ เพื่อแบ่งกลุ่มตัวอย่างของแต่ละส่วนงานตามที่กำหนดในขั้นที่ 1 ออกเป็นกำลังพลทั้ง 3 สถานะ คือ นายทหารสัญญาบัตร นายทหารประทวน และพลทหารกองประจำการ ในจำนวนที่เท่ากัน

การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้ร่วมสนทนากลุ่ม คือ กำลังพลของกองพลทหารราบที่ 15 จากทั้ง 4 ส่วนงาน โดยแต่ละส่วนงานจัดแบ่งเป็น 2 กลุ่มสนทนา ๆ ละ 5-7 นาย ได้แก่ กลุ่มกำลังพลนายทหารประทวน ซึ่งผ่านการพิจารณาสอบคัดเลือกและเลื่อนฐานะเป็นนายทหารสัญญาบัตร และกลุ่มกำลังพลประเภทพลทหารกองประจำการ ซึ่งผ่านการพิจารณาสอบคัดเลือกและเลื่อนฐานะเป็นนายทหารประทวน โดยกำลังพลทั้งสองกลุ่มต้องเป็นผู้ที่ผ่านการพิจารณาสอบคัดเลือกและเลื่อนฐานะในห้วงปี พ.ศ. 2550-2557 เนื่องจากเป็นห้วงปีที่กองทัพบกได้จัดตั้งหน่วยเพิ่มเติมให้กับกองพลทหารราบที่ 15 และให้เคลื่อนย้ายหน่วยเข้าที่ตั้งปกติถาวรและชั่วคราวแห่งใหม่ในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ นอกจากนี้ต้องเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในพื้นที่ดังกล่าวไม่น้อยกว่า 2 ปี ดังนั้นมีกำลังพลร่วมสนทนากลุ่มรวม 8 กลุ่ม จำนวนทั้งสิ้น 47 นาย

ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์เชิงลึก คือ กำลังพลจากส่วนกำลังรบ เนื่องจากเป็นหน่วยที่ออกสนาม โดยเป็นกำลังพลที่ได้รับรางวัลประกาศเกียรติคุณดีเด่นประจำปีจากการปฏิบัติงานแก้ไขปัญหาและรักษาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ หรือได้รับการพิจารณาความดีความชอบ 2 ชั้น ในห้วงปี พ.ศ. 2557-2558 แบ่งตามสถานะทางทหารของกำลังพล ดังนี้ นายทหารสัญญาบัตร 2 นาย นายทหารประทวน 2 นาย พลทหารกองประจำการ 2 นาย รวมผู้ให้สัมภาษณ์ 6 นาย

เครื่องมือและการทดสอบคุณภาพ

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถามซึ่งแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล เป็นคำถามแบบปลายปิดแบบเลือกตอบ และเติมคำรวม 6 ข้อ ประกอบด้วยคำถามต่อไปนี้ สถานะทางทหาร อายุ สถานภาพสมรส ระดับ การศึกษา ภูมิลำเนา และระยะเวลาปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้

ส่วนที่ 2- 4 เป็นคำถามปลายปิดแบบประมาณค่าความสำคัญ (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยส่วนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจ



ในงาน จำนวน 20 ข้อ จากดัชนีบ่งชี้งาน (Job Descriptive Index: JDI) 5 ด้าน ได้แก่ ลักษณะของงาน ผลตอบแทน ความก้าวหน้า การปกครองบังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (Smith et al., 1969) ส่วนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจในการปฏิบัติงาน จำนวน 20 ข้อ จากแนวคิดการเสริมพลังอำนาจของ Kanter (1979) ประกอบด้วยการเสริมพลังอำนาจ 2 ลักษณะคือ การได้รับอำนาจ และการได้รับโอกาสจากองค์กร และในส่วนที่ 4 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานแก้ไขปัญหาและรักษาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ จำนวน 18 ข้อ จากแนวคิดความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของ Lodahl & Kejner (1965) 5 มิติ ได้แก่ ความเชื่อในคุณค่างาน ความรับผิดชอบต่องาน ความเสียสละ การให้เวลากับงาน และการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในงาน ทั้งนี้ข้อคำถามในส่วนที่ 2-4 ได้ปรับปรุงให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง

ตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามด้วยการหาความตรงตามเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Conguence Index: IOC) ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 และตรวจสอบความเชื่อมั่นแบบสอบถามซึ่งนำไปสอบถามกำลังพลกองพลทหารราบที่ 15 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 50 นาย ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ของข้อคำถามความพึงพอใจในงาน มีค่าระหว่าง 0.770-0.873 ข้อคำถามการเสริมพลังอำนาจในการปฏิบัติงาน มีค่าระหว่าง 0.713-0.823 และข้อคำถามความทุ่มเทในการปฏิบัติงานแก้ไขปัญหาและรักษาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ มีค่าระหว่าง 0.742-0.876 ทั้งนี้ค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าวได้รับการยอมรับทั่วไปหากมากกว่าหรือเท่ากับ 0.7000 (Keller & Warrack, 1997)

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ คือ การสนทนากลุ่มและการสัมภาษณ์เชิงลึกตรวจสอบความแม่นยำของข้อมูลจากการสนทนากลุ่มและการสัมภาษณ์ด้วยการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้าด้านข้อมูล (Data triangulation) จากแหล่งบุคคล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการอธิบายข้อมูลทั่วไป และทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบค่า t (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้ามาสมการ (Stepwise multiple regression analysis)

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสนทนากลุ่มและการสัมภาษณ์ ด้วยการจัดระเบียบข้อมูล ตีความ สร้างข้อสรุป แล้วนำไปเปรียบเทียบสรุปความสอดคล้องหรือความแตกต่างเพื่อยืนยันความถูกต้องระหว่างผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม การสัมภาษณ์ และจากแบบสอบถาม

ผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

จากการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน 495 ชุด ปรากฏว่าได้รับแบบสอบถามคืนทั้งสิ้น 479 ชุด มีอัตราการตอบกลับร้อยละ 96.77 กลุ่มตัวอย่างคือ กำลังพลกองทัพภาคที่ 4 ซึ่งปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ จำนวน 479 นาย เป็นนายทหารสัญญาบัตร ร้อยละ 33.40 นายทหารชั้นประทวน ร้อยละ 32.99 และพลทหารกองประจำการ ร้อยละ 33.61 กลุ่มตัวอย่างมีอายุเฉลี่ย 30 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า ร้อยละ 49.06 มีภูมิลำเนาในจังหวัดทางภาคอื่น ร้อยละ 45.09 และจังหวัดอื่นในภาคใต้แต่ไม่ใช่สามจังหวัดชายแดนใต้และสี่อำเภอของจังหวัดสงขลา ร้อยละ 43.22 มีระยะเวลาปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้โดยเฉลี่ย 4 ปี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม พบว่า กำลังพลมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน แก้ไขปัญหาและรักษาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ โดยภาพรวมระดับมาก ($\bar{X}=3.92$, S.D.=0.59) เมื่อพิจารณาในแต่ละมิติ พบว่า ทุกมิติอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ความรับผิดชอบต่องาน ($\bar{X}=3.99$, S.D.=0.67) ความเสียสละ ($\bar{X}=3.98$, S.D.=0.75) ความเชื่อในคุณค่างาน ($\bar{X}=3.92$, S.D.=0.73) การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในงาน ($\bar{X}=3.90$, S.D.=0.70) และการให้เวลากับงาน ($\bar{X}=3.79$, S.D.=0.66) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวเป็นไปในทำนองเดียวกับการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่มและการสัมภาษณ์ กล่าวคือ ผู้ร่วมสนทนากลุ่มและผู้ให้สัมภาษณ์ทุกนายตอบด้วยน้ำเสียงแสดงความมั่นใจว่ามีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน แก้ไขปัญหา และรักษาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ โดยเน้นมิติความรับผิดชอบที่มีต่องาน เนื่องจากงานคือบทบาทหน้าที่เสมือนเป็นพันธะผูกพันที่ต้องปฏิบัติให้บรรลุผล และผลสัมฤทธิ์ของงานยังเป็นเครื่องชี้วัดขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย ประกอบกับการครองยศและมีตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ทำให้ต้องทุ่มเทปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นการแสดงพฤติกรรมการทำงานให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา นอกจากนี้ผู้ร่วมสนทนากลุ่มและผู้ให้สัมภาษณ์ยังกล่าวถึงความทุ่มเทในการปฏิบัติงานในมิติความเสียสละคือพร้อมอุทิศตนเพื่อปฏิบัติหน้าที่ และในมิติความเชื่อในคุณค่างาน กล่าวคือมีความรู้สึกว่างาน แก้ไขปัญหาและรักษาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้มีความสำคัญ และภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานดังกล่าวนี้ อีกทั้งในมิติการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในงาน โดยพยายามเรียนรู้และปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด ตลอดจนมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานในมิติการให้เวลากับงาน กล่าวคือ สามารถสละเวลาส่วนตัวเพื่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ผู้ให้สัมภาษณ์ยังให้ความเห็นเพิ่มเติมว่าความทุ่มเทในการปฏิบัติงานเกิดขึ้นจากรักในอาชีพและองค์การ จึงทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่องานที่ตนรัก รวมทั้งเพื่อชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดีขององค์การ



ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล กับความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน แก้ไขปัญหาและรักษาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ของกำลังพลกองทัพภาคที่ 4

สมมติฐาน คือ กำลังพลกองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน แก้ไขปัญหาและรักษาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสำรวจ พบว่า กำลังพลที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ภูมิลำเนา และระยะเวลาปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน แก้ไขปัญหาและรักษาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน ดังแสดงในตารางที่ 1-5 ในทางกลับกันกำลังพลที่มีสถานะทางทหารต่างกัน มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานดังกล่าวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐาน โดยพบความแตกต่าง 1 คู่ ระหว่างนายทหารสัญญาบัตรกับพลทหารกองประจำการ ทั้งนี้นายทหารสัญญาบัตรมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน แก้ไขปัญหาและรักษาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้มากกว่าพลทหารกองประจำการ ดังแสดงในตารางที่ 6 และ 7

ตารางที่ 1 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน แก้ไขปัญหา และรักษาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ของกำลังพลกองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย ที่มีอายุต่างกัน

ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน แก้ไขปัญหาและรักษาความ มั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้	อายุ	N	\bar{X}	S.D.	t	p
					-1.527	.128
	น้อยกว่า 30 ปี	298	3.88	0.59		
	30 ปีขึ้นไป	181	3.96	0.55		
	รวม	479	3.92	0.56		

ตารางที่ 2 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน แก้ไขปัญหาและรักษาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ของกำลังพลกองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย ที่มีสถานภาพต่างกัน

ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน แก้ไขปัญหาและรักษาความ มั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้	สถานภาพสมรส	N	\bar{X}	S.D.	t	p
					0.134	0.894
	โสด	255	2.23	0.86		
	สมรส/ม่าย/หย่า	224	2.21	0.93		
	รวม	479	2.22	0.14		



ตารางที่ 3 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความทุ่มเทในการปฏิบัติงานแก้ไขปัญหาและรักษาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ของกำลังพลกองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานแก้ไขปัญหาและรักษาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้	ระดับการศึกษา	N	\bar{X}	S.D.	F	P
					4.684	0.073
	ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	51	3.80	0.64		
	มัธยมศึกษาตอนปลาย	82	3.81	0.62		
	อนุปริญญา	111	3.87	0.56		
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	235	4.01	0.56		
	รวม	479	3.87	0.58		

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความทุ่มเทในการปฏิบัติงานแก้ไขปัญหาและรักษาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ของกำลังพลกองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย ที่มีภูมิลำเนาต่างกัน

ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานแก้ไขปัญหาและรักษาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้	ภูมิลำเนา	n	\bar{X}	S.D.	F	p
					2.005	0.136
	สามจังหวัดชายแดนใต้และ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา (จะนะ นาทวี สะบ้าย้อย เทพา)	56	3.95	0.51		
	จังหวัดอื่นในภาคใต้	207	3.85	0.61		
	จังหวัดในภาคอื่น	216	3.96	0.57		
	รวม	479	3.92	0.58		

ตารางที่ 5 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความทุ่มเทในการปฏิบัติงานแก้ไขปัญหาและรักษาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ของกำลังพล กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับกองทัพภาคที่ 4 ต่างกัน

ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานแก้ไขปัญหาและรักษาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้	ระยะเวลาปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้	n	\bar{X}	S.D.	t	P
					-0.204	.838
	น้อยกว่า 5 ปี	305	3.91	0.60		
	5 ปีขึ้นไป	174	3.92	0.57		
	รวม	479	3.915	0.007		



ตารางที่ 6 การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความทุ่มเทในการปฏิบัติงานแก้ไขปัญหาและรักษาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ของกำลังพลแต่ละประเภทของกองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย

ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานแก้ไขปัญหาและรักษาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้	ประเภทกำลังพล	n	\bar{X}	S.D.	F	p
					6.081	.002*
	นายทหารสัญญาบัตร	160	4.02	0.54		
	นายทหารประทวน	158	3.93	0.57		
	พลทหารกองประจำการ	161	3.79	0.62		
	รวม	479	3.92	0.59		

*p<.05

ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความทุ่มเทในการปฏิบัติงานแก้ไขปัญหาและรักษาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้เป็นรายคู่ตามประเภทกำลังพล

ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานแก้ไขปัญหาและรักษาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้	ประเภทกำลังพล	ประเภทกำลังพล		
		นายทหารสัญญาบัตร	นายทหารประทวน	พลทหารกองประจำการ
	นายทหารสัญญาบัตร			
	นายทหารประทวน	-0.08269	.	
	พลทหารกองประจำการ	-0.22299*	-0.14030	

*p<.05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวเป็นไปในทำนองเดียวกับผลการสนทนากลุ่มของผู้ร่วมสนทนากลุ่มส่วนใหญ่ และผู้ให้สัมภาษณ์บางนาย กล่าวคือ ปัจจัยส่วนบุคคลดังกล่าวไม่ได้ทำให้กำลังพลมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานต่างกัน แต่ปัจจัยที่ทำให้ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ได้แก่ นิสัย ทักษะคติ จิตสำนึกที่มีต่องาน และจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล อย่างไรก็ตามปัจจัยส่วนบุคคลในประเด็นสถานะทางทหาร มีผู้ร่วมสนทนากลุ่มบางส่วนและผู้ให้สัมภาษณ์บางนายให้ความเห็นตรงกันว่า กำลังพลที่มีสถานะทางทหารต่างกัน มีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบไม่เท่ากัน ย่อมทำให้มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานแก้ไขปัญหาและรักษาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้แตกต่างกัน



การวิเคราะห์อิทธิพลและทิศทางของความพึงพอใจในงาน การเสริมพลังอำนาจในการปฏิบัติงาน ที่มีต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานแก้ไขปัญหาและรักษาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้

สมมติฐาน คือ ความพึงพอใจในงานและการเสริมพลังอำนาจในการปฏิบัติงานทุกด้าน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลและร่วมกันทำนายความทุ่มเทในการปฏิบัติงานแก้ไขปัญหาและรักษาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ ของกำลังพลกองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม พบว่า มีตัวแปรพยากรณ์ซึ่งได้รับการคัดเลือกเพียง 5 ตัวแปร จากทั้งหมด 7 ตัวแปร เรียงลำดับดังนี้ การเสริมพลังอำนาจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับโอกาสจากองค์การ ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้า และด้านผลตอบแทน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน ทั้งนี้ตัวแปรทั้ง 5 ตัวดังกล่าวร่วมกันทำนายความทุ่มเทในการปฏิบัติงานแก้ไขปัญหาและรักษาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ของกำลังพลกองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย ได้ร้อยละ 43.70 ดังแสดงในตารางที่ 8 โดยมีสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

ตารางที่ 8 คำนวณน้ำหนักความสำคัญของการพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานแก้ไขปัญหาและรักษาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ของกำลังพล กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตามลำดับ ความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้าสมการ

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	P
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.534	.128		11.965	.000***
การเสริมพลังอำนาจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับโอกาสจากองค์การ	.418	.053	.468	7.820	.000***
ความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงาน	.231	.045	.278	5.129	.000***
ความพึงพอใจในงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน	.188	.041	.222	4.636	.000***
ความพึงพอใจในงาน ด้านความก้าวหน้า	.126	.052	.158	2.418	.000***
ความพึงพอใจในงาน ด้านผลตอบแทน	.069	.034	.106	2.012	.000***

R = .661 R² = .437 R²_{adj} = .431 SE_{est} = .44156 F Change = 4.049

***p<.001



$Zy = .468$ (การเสริมพลังอำนาจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับโอกาสจากองค์กร)
 $+ .278$ (ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน) $+ .222$ (ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน)
 $+ .158$ (ความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้า) $+ .106$ (ความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน)

ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่มและการสัมภาษณ์ซึ่งพบว่า ความพึงพอใจในงาน และการเสริมพลังอำนาจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานแก้ไขปัญหาและรักษาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ อย่างไรก็ตามผู้ร่วมสนทนากลุ่มและผู้ให้สัมภาษณ์ยังระบุถึงปัจจัยอื่นที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานดังกล่าว ได้แก่ อุดมการณ์ทหาร ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสุขภาพร่างกาย และด้านสิ่งแวดล้อม

อภิปรายผล

กำลังพลกองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ภูมิลำเนา และระยะเวลาปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานแก้ไขปัญหาและรักษาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทุกคนคือกำลังพลของกองพลทหารราบที่ 15 ซึ่งเป็นกำลังพลหลักของกองทัพภาคที่ 4 ในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จในภารกิจเดียวกัน คือ การแก้ไขปัญหาและรักษาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ ประกอบกับผลงานวิจัยของนักวิชาการซึ่งรายงานว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่ได้ทำให้ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Saeed et al., 2015) ในทางกลับกันกำลังพลซึ่งมีสถานะทางทหารต่างกัน มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานแก้ไขปัญหาและรักษาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้แตกต่างกัน โดยเฉพาะระหว่างนายทหารสัญญาบัตรและพลทหารกองประจำการ กล่าวคือนายทหารสัญญาบัตรมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานดังกล่าวมากกว่าพลทหารกองประจำการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนายทหารสัญญาบัตร และพลทหารกองประจำการ มีขอบเขตและระดับความรับผิดชอบต่องานแตกต่างกัน อีกทั้งพลทหารกองประจำการมาปฏิบัติงานเพียงไม่เกิน 2 ปี ก็ปลดประจำการ (ไตรจักร นาคะโพบูลย์, 2555) จึงมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานดังกล่าวน้อยกว่านายทหารสัญญาบัตรซึ่งเป็นข้าราชการประจำ ที่ยังต้องทุ่มเททำงานเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพของตน

การเสริมพลังอำนาจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับโอกาสจากองค์กร ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้า และความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน ร่วมกันทำนายความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน



แก้ไขปัญหาและรักษาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ของกำลังพลกองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย ได้ร้อยละ 43.70 แสดงว่ายังมีปัจจัยอื่นซึ่งมีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของกำลังพล ตรงกับข้อมูลจากการสนทนากลุ่มและการสัมภาษณ์ซึ่งได้กล่าวถึงปัจจัยอื่น ได้แก่ อุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสุขภาพร่างกายและด้านสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้การเสริมพลังอำนาจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับโอกาสจากองค์กร มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน อาจเป็นเพราะการเสริมพลังอำนาจนอกจากช่วยเสริมขีดความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงานแล้ว ยังทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าองค์กรให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของตน ตลอดจนมีความเป็นไปได้ที่จะก้าวหน้าในอาชีพ ดังนั้นจึงมีกำลังใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กรและความก้าวหน้าในอาชีพของตน นอกจากนี้มีงานวิจัยซึ่งรายงานผลลัพธ์ที่ตามมาของผู้ปฏิบัติงานที่มีพลังอำนาจในการทำงาน คือ ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน (Ongori, 2009; Hamed, 2010)

ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้า และด้านผลตอบแทน มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานแก้ไขปัญหาและรักษาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ของกำลังพลกองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย ทั้งนี้เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจในลักษณะงาน ย่อมมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้นและมีจิตใจที่จะทุ่มเทเพื่อให้งานที่ตนพึงพอใจบรรลุผลสัมฤทธิ์ และถ้ามีความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน ย่อมมีบรรยากาศการทำงานที่ดี และพร้อมทุ่มเทปฏิบัติงานร่วมกัน อีกทั้งหากผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจต่อความก้าวหน้า ย่อมเกิดความผูกพันที่จะคงอยู่ปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทเพื่อองค์กร และเพื่อความก้าวหน้าของตนจะได้รับจากองค์กรต่อไปในอนาคต รวมทั้งเมื่อมีความก้าวหน้า ย่อมได้รับผลตอบแทนที่ดีตามมาด้วย และหากผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับ ย่อมมีแรงใจทุ่มเททำงานมากขึ้น เพราะรู้สึกว่าการตอบแทนและดูแลผู้ปฏิบัติงานกลับมานั้น มีความคุ้มค่ากับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานทำงาน ดังนั้นความพึงพอใจในงานในด้านดังกล่าว จึงมีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน (Ha-Young, 2009; Andotra & Harleen, 2012)

สรุป

กำลังพลกองทัพภาคที่ 4 ซึ่งปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานแก้ไขปัญหาและรักษาความมั่นคงในพื้นที่โดยภาพรวมระดับมาก อย่างไรก็ตามกำลังพลซึ่งมีสถานะทางทหารต่างกัน มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานดังกล่าวแตกต่างกัน โดยเฉพาะระหว่างนายทหารสัญญาบัตรและพลทหารกองประจำการ กล่าวคือนายทหารสัญญาบัตรมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานดังกล่าวมากกว่าพลทหารกองประจำการ นอกจากนี้การเสริมพลังอำนาจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับโอกาสจากองค์กร ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน



ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้า และด้านผลตอบแทน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลและร่วมกันทำนายความทุ่มเทในการปฏิบัติงานแก้ไขปัญหาและรักษาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ของกำลังพล กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย ได้ร้อยละ 43.70 อีกทั้งจากการสนทนากลุ่มและการสัมภาษณ์พบว่า มีปัจจัยอื่นซึ่งมีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อุดมการณ์ทหาร ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสุขภาพร่างกายและด้านสิ่งแวดล้อม ดังนั้นในการเสริมสร้างความทุ่มเทในการปฏิบัติงานแก้ไขปัญหาและรักษาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ของกำลังพลกองทัพภาคที่ 4 ผู้บังคับบัญชาควรเน้นกลุ่มกำลังพลที่มีระดับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานต่ำสุด และมุ่งส่งเสริมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้น

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากงบประมาณแผ่นดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 จากมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

เอกสารอ้างอิง

- กรมยุทธศึกษาทหารบก. (2554). *คู่มือการปลูกฝังและสร้างเสริมอุดมการณ์ทหารกองทัพบก*. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.
- กองพลทหารราบที่ 15. (2556). *สรุปความคืบหน้าโครงการจัดตั้งกองพลทหารราบที่ 15*. ปัตตานี : ผู้แต่ง.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2551). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2551). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ไตรจักร นาคะไพบูลย์. (2555). *เอกสารประกอบการบรรยาย เรื่อง การตรวจเลือกทหารกองเกินเข้าเป็นทหารกองประจำการ*. กรุงเทพฯ : กองการสวัสดิ หน่วยบัญชาการรักษาดินแดน.
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ : แนวคิดและกลยุทธ์เพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ศ. ศิลาแลง. (2554). *ประเทศเป็นบ้าน ทหารเป็นรั้ว*. *เสนาศึกษา*, 77(1), 61-67.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. 2555-2559*. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.
- Andotra, N. & Harleen, M. (2012). Job attitude to job involvement- A review of Indian employees. *Journal of Business and Management*, 2(4), 1-9.



- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13, 209-223.
- Biswas, S. (2010). Job involvement as a predictor of intention turnover. *LBS Journal of Management & Research*, 6, 32-37 [Online] Retrieved August 10, 2013, from: www.IndianJournals.com.
- Chughtai, A. A. (2008). Impact of job involvement on in-role job performance and organizational citizenship behavior. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 9(2), 169-182.
- Esfahani, M. J., Emami, M. & Tajnesaei, H. R. (2013). The investigation of the relation between job involvement and organizational commitment. *Management Science Letters*, 3(2), 511-518.
- Hamed, S. S. (2010). Antecedents and consequences of employees empowerment. *Management Review: An International Journal*, 5(1), 64-94.
- Ha-Young, H. (2009). *Analysis the factors impact on the job Involvement and organizational commitment*. Korea: Department of Public Administration Korea University.
- Kanter, R. M. (1979). Power failure in management circuits. *Harvard Business Review*, 57(4), 65-75.
- Keller, G. & Warrack, B. (1997). *Statistics for management and economics*. (4th ed.). London: Duxbury Press.
- Liao, C. & Lee, C. (2009). An empirical study of employee job involvement and personality traits: The case of Taiwan. *International Journal of Economics and Management*, 3(1), 22-36.
- Lodahl, T. M. & Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49(1), 24-33.
- Ongori, H. (2009). Managing behind the scenes: A view point on employee empowerment. *African Journal of Business Management*, 3(1), 9-15.
- Paterson, J. M. & O'Driscoll, M. P. (2008). An empirical assessment of Kanungo's (1982) concept and measure of job involvement. *Applied Psychology*, 39(3), 293-306.



- Saeed, Y., Tabanejad, Z., Nehrir, B., Ebadi, A., Khoshab, H. & Babajani, S. (2015). The relationship between job involvement and demographic characteristics in nurses in hospitals of Tehran and Kerman in 2013. *Journal of Clinical Nursing and Midwifery*, 4(3), 39-46.
- Smith, P.C., Kendall, L.M. & Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago: Rand Mc Nally.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. New York: Harper & Rows.